



## แบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา

จิตตานันท์ ติกุล<sup>1\*</sup> และ บุญชัย วิจิตรเสถียร<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบัณฑิตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (มทส.) ที่ผ่านการไปปฏิบัติสหกิจศึกษาและสำเร็จการศึกษาตั้งแต่รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 20 จำนวน 1,861 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) แบบจำลองเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษาที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายใน 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรความสำเร็จในอาชีพ และตัวแปรแฝงภายนอก 4 ตัวแปร ได้แก่ ตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนเอง ประสิทธิภาพด้านสหกิจศึกษา การสนับสนุนจากองค์กร และความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว 2) แบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ( $\chi^2=15.01$ ,  $df=15$ ,  $p=.45$ ,  $\chi^2/df=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ,  $RMSEA=.00$ ,  $RMR=.00$ ,  $NFI=1.00$ ,  $RFI=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ) โดยความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษาได้รับอิทธิพลทางตรงจากการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และประสิทธิภาพด้านสหกิจศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .01 และ .05 ตามลำดับ โดยเป็นอิทธิพลทางบวกและมีขนาดของอิทธิพลเท่ากับ .66, .31 และ .05 ตามลำดับ ตัวแปรเชิงสาเหตุในแบบจำลองสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในอาชีพได้ร้อยละ 77

**คำสำคัญ:** ความสำเร็จในอาชีพ, แบบจำลองเชิงสาเหตุ, สหกิจศึกษา

รับพิจารณา: 18 กรกฎาคม 2562

แก้ไข: 21 สิงหาคม 2562

ตอบรับ: 9 ตุลาคม 2562

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรปริญญาการจัดการศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาสหกิจศึกษา, สำนักวิชาเทคโนโลยีสังคม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักสูตรสหกิจศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

\* ผู้นิพนธ์ประสานงาน โทร. +668 0333 8938 อีเมล: [jittanan@g.sut.ac.th](mailto:jittanan@g.sut.ac.th)



## The Causal Model of Career Success for Cooperative Education Graduates

Jittanan Tikul<sup>1\*</sup> and Boonchai Wichitsathian<sup>2</sup>

### Abstract

The purposes of this research were to develop and to examine the model validity of the causal model of career success for cooperative education graduates with the empirical data. The research samples consisted of 1,861 Suranaree University of Technology (SUT)'s cooperative education graduates from batch 1 to batch 20. Questionnaires were utilized for the data collection. Data were analyzed by using descriptive statistics and structural equation model. The major findings were as follows: 1) the causal model of career success for cooperative education graduates consisted of 1 endogenous latent variable: career success, and 4 exogenous latent variables: perceived self-efficacy, cooperative education experience, organizational support, and work-family balance; and 2) the causal model of career success for cooperative education graduates had a good fit to the empirical data ( $\chi^2=15.01$ ,  $df=15$ ,  $p=.45$ ,  $\chi^2/df=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ,  $RMSEA=.00$ ,  $RMR=.00$ ,  $NFI=1.00$ ,  $RFI=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ). Organizational support, perceived self-efficacy, and cooperative education experience had a direct effects on the career success at the significant levels of .01, .01, and .05, respectively, along with the positive effect sizes of .66, .31, and .05, respectively. All of the causal variables in the model accounted for 77% of the variance in career success.

**Keywords:** career success, causal model, cooperative education

Received: July 18, 2019

Revised: August 21, 2019

Accepted: October 9, 2019

<sup>1</sup> Doctoral Student in Management (Cooperative Education), Institute of Social Technology, Suranaree University of Technology

<sup>2</sup> Associate Professor, Thesis Advisor of Cooperative Education Curriculum, Suranaree University of Technology

\* Corresponding Author Tel. +668 0333 8938 e-mail: jittanan@g.sut.ac.th

## 1. บทนำ

ความสำเร็จในอาชีพ (Career Success) ถือเป็นเป้าหมายสำคัญของทุกคนหลังจากสำเร็จการศึกษาและเข้าสู่วงการการทำงาน การวัดความสำเร็จในอาชีพสามารถวัดได้จากทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล โดยตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพภายนอกตัวบุคคล (Extrinsic Career Success) หรือความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career Success) จะมีเงื่อนไขที่ชัดเจนสังเกตได้ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ในขณะที่ตัวชี้วัดความสำเร็จในอาชีพภายในตัวบุคคล (Intrinsic Career Success) หรือความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective Career Success) จะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจ เช่น ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ ความพึงพอใจในชีวิต เป็นต้น [1]

จากการประมวลองค์ความรู้เกี่ยวกับอาชีพ พบว่า Sonnenfeld & Kotter [2] ได้สร้างแบบจำลองจากการรวบรวมทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ โดยแบบจำลองดังกล่าวแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติด้านเวลาเริ่มจากวัยเด็กถึงวัยผู้ใหญ่ และมิติด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องในช่วงของชีวิต ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการประกอบอาชีพ และปัจจัยด้านครอบครัว นอกจากนี้ Lent, Brown, & Hackett [3] ได้พัฒนาทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับอาชีพ (Social Cognitive Career Theory: SCCT) จากทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Cognitive Theory: SCT) ของแบนดูรา ภาพรวมของทฤษฎีนี้ทำให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล บริบทของภูมิหลัง ประสบการณ์การเรียนรู้ ความสามารถหรือผลงานในอดีต การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลลัพธ์ ทฤษฎี SCCT จึงช่วยในการอธิบายประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้งประสบการณ์ด้านการศึกษาและการทำงานของบุคคลที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ทางด้านอาชีพ นอกจากนี้ จากการประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพล, ปัจจัยที่เป็นตัวทำนาย รวมถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในอาชีพของ Judge, Cable, Boudreau, & Bretz [4] และ Ng, Eby, Sorensen, & Feldman [5] สรุปโดยภาพรวมได้ 3 กลุ่มปัจจัยคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการประกอบอาชีพ

และปัจจัยด้านครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Sonnenfeld & Kotter [2]

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Sonnenfeld & Kotter [2], ทฤษฎี SCCT ของ Lent et al. [3], รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Judge et al. [4] และ Ng et al. [5] เป็นกรอบในการสร้างแบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพ ในเบื้องต้นแบบจำลองประกอบด้วย ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง (ปัจจัยส่วนบุคคล) ตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากองค์กร (ปัจจัยด้านการประกอบอาชีพ) และตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (ปัจจัยด้านครอบครัว) นอกจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Judge et al. [4] และ Ng et al. [5] ข้างต้นแล้ว ยังมีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพล การทำนาย และความสัมพันธ์ของตัวแปรสาเหตุที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพ ในที่นี้ พิจารณาความสำเร็จในอาชีพจาก ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในอาชีพ หรือความพึงพอใจในชีวิต (ในงานวิจัยอาจมีการศึกษาเพียงตัวใดตัวหนึ่ง หรือ 2 ตัวแปร หรือทั้ง 3 ตัวแปร หรือศึกษาโดยภาพรวมของความสำเร็จในอาชีพก็ได้) ดังนี้

ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Perceived Self-efficacy) พบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความพึงพอใจในอาชีพหลังสำเร็จการศึกษาแล้ว 7 ปี ของผู้สำเร็จการศึกษากิจการมหาวิทยาลัยในเยอรมนีและประเทศในแถบยุโรป [6] มีอิทธิพลทางตรงต่อความสำเร็จในอาชีพทางด้านวิชาการของหญิงในแอฟริกาใต้ [7] มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัยและอัตนัยของผู้สำเร็จการศึกษาด้านคณิตศาสตร์จากมหาวิทยาลัยในเยอรมนี [8] มีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในอาชีพของพนักงาน ผู้จัดการ และผู้เชี่ยวชาญในประเทศแคนาดา [9] มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในอาชีพของศิษย์เก่าจากมหาวิทยาลัย 3 แห่งในประเทศเยอรมนี [10] เป็นต้น

ตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากองค์กร (Organizational Support) พบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น การสนับสนุนขององค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในอาชีพของคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยด้านการวิจัย 5 แห่งใน

มาเลเซีย [11] มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในอาชีพของพยาบาลชายในจีน [12] หรือพนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในอาชีพและพึงพอใจในงานสูง เมื่อรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์กรสูง [13] นอกจากนี้ การสนับสนุนขององค์กร ยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัยซึ่งเป็นข้อค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยกระบวนการเดลฟาย [14] เป็นต้น

ตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work-Family Balance) พบงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่าความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ เช่น งานวิจัยของ Zhang ที่อ้างถึงโดย Dai & Song [15] หรือการสนับสนุนของคู่สมรสที่มีต่อความสำเร็จในอาชีพของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลภาครัฐและภาคเอกชนในประเทศอินโดนีเซีย [16] เป็นต้น

สหกิจศึกษา (Cooperative Education) เป็นนวัตกรรมทางการศึกษาที่ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสอ้านอธิการบดีผู้ก่อตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี (มทส.) ได้นำมาเป็นส่วนประกอบของหลักสูตร เพื่อให้บัณฑิตของ มทส. เป็นผู้ “รู้คิด ปฏิบัติได้” โดยได้ให้นิยามของ “สหกิจศึกษา” ว่าเป็นระบบการศึกษาที่จัดให้มีการเรียนการสอนในสถานศึกษาสลับกับการไปหาประสบการณ์ตรงจากการปฏิบัติงานจริง ณ สถานประกอบการอย่างมีระบบ ด้วยความร่วมมือจากสถานประกอบการและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นระบบการศึกษาที่ผสมผสานการเรียนกับการทำงาน และถือเป็นพันธกิจสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับสถานประกอบการอีกรูปแบบหนึ่ง [17]

สหกิจศึกษา ถือเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยส่วนบุคคล เนื่องจากสหกิจศึกษาถือเป็นสิ่งแวดล้อมทางการศึกษา ที่ส่งผลต่อบุคลิกภาพส่วนบุคคลและสถานการณ์การทำงานในปัจจุบัน ผ่านประวัติการทำงานและประวัติพัฒนาการในวัยผู้ใหญ่ตามแนวคิดของ Sonnenfeld & Kotter [2] นอกจากนี้ การปฏิบัติสหกิจศึกษายังเป็นประสบการณ์ในการทำงานก่อนสำเร็จการศึกษา จัดเป็นความสามารถหรือผลงานในอดีตที่ส่งผลต่อระดับของความสำเร็จที่เกิดจากความสามารถของตนเองในแบบจำลองสมรรถนะด้านอาชีพตามทฤษฎี SCCT ของ Lent et al. [3] จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า การปฏิบัติสหกิจศึกษาถือเป็นส่วนหนึ่งที่สอดคล้องกับแนวคิดของ

Sonnenfeld & Kotter [2] และทฤษฎี SCCT ของ Lent et al. [3] โดยจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยส่วนบุคคล

จากการประมวลองค์ความรู้ด้านการวิจัยเกี่ยวกับผลการปฏิบัติสหกิจศึกษา พบว่า มีการศึกษาผลการปฏิบัติสหกิจศึกษากับความสำเร็จในอาชีพ (เชิงปรนัยและเชิงอัตนัย) เช่น ผลการศึกษาของ Sandberg [18] พบว่าบัณฑิตที่เข้าโครงการสหกิจศึกษาได้รับการจ้างงาน มีความพึงพอใจในงาน และได้รับค่าจ้างสูงกว่าบัณฑิตปกติ หรือ Vickers [19] พบว่า เงินเดือนเริ่มต้นของบัณฑิตที่ปฏิบัติสหกิจศึกษาสูงกว่าบัณฑิตที่ไม่ได้ปฏิบัติสหกิจศึกษา ในขณะที่ Thomsen [20] พบว่า สหกิจศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับเงินเดือนเริ่มต้น แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับเงินเดือนปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติสหกิจศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความมั่นคงในตำแหน่งงานแรกและการเปลี่ยนงาน โดย Thomsen [20] ได้สรุปในตอนท้ายว่า ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษาที่มหาวิทยาลัยจัดให้กับนักศึกษาขณะที่เรียนในมหาวิทยาลัยนั้น มีผลในช่วงของการเริ่มต้นประกอบอาชีพ แต่ผลนั้นจะคงอยู่ไม่ยาวนาน Dubick, Mcnerney, & Potts [21] พบว่า บัณฑิตที่ไปปฏิบัติสหกิจศึกษาเปลี่ยนงานน้อยกว่า, ได้รับการจ้างงานเร็วกว่า, ได้รับเงินเดือนเริ่มต้นและเงินเดือนปัจจุบัน ณ วันที่ทำการสำรวจสูงกว่าบัณฑิตที่ไม่ได้ไปปฏิบัติสหกิจศึกษา นอกจากนี้ บัณฑิตที่ไปปฏิบัติสหกิจศึกษาร้อยละ 52 ได้รับการจ้างงานจากสถานประกอบการที่ไปปฏิบัติสหกิจศึกษา จากผลการวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษาน่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ

ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเพิ่มตัวแปรแฝงในแบบจำลองความสำเร็จในอาชีพในส่วนของผู้วิจัยส่วนบุคคลอีก 1 ตัวแปร คือ ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา (Cooperative Education Experience)

มทส. เปิดรับนักศึกษา รุ่นแรกเมื่อปีการศึกษา 2536 และส่งนักศึกษา รุ่นแรกไปปฏิบัติสหกิจศึกษาในปีการศึกษา 2538 เมื่อนับจากปีการศึกษา 2539 ซึ่งเป็นปีแรกที่มีผู้สำเร็จการศึกษา จนถึงปีการศึกษา 2558 มีบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาและไปปฏิบัติสหกิจศึกษารวม 20 รุ่น จำนวน 23,009 คน และจากการประมวลองค์ความรู้ด้านการวิจัยเกี่ยวกับสหกิจศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในเชิงเปรียบเทียบ ยังไม่พบว่ามีการศึกษา

ในลักษณะของ “แบบจำลองเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ” กับกลุ่มประชากรที่เป็นบัณฑิตสหกิจศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา พร้อมทั้งตรวจสอบแบบจำลองที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยคาดหวังว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ได้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบัน ในการนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง วางแผนทางด้านอาชีพ การเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ และการสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัว มทส. และพหุภาคีที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่นำสหกิจศึกษาไปใช้ มีข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นการยืนยันการบรรลุผลของการนำสหกิจศึกษามาส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ได้แนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การ หน่วยงานที่ดูแลด้านสหกิจศึกษา ได้แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการงานสหกิจศึกษา และพัฒนาอาชีพให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลองเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บัณฑิตของ มทส. ที่ผ่านการไปปฏิบัติสหกิจศึกษาและจบการศึกษาตั้งแต่รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 20 จำนวน 23,009 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นบัณฑิตของ มทส. ที่ผ่านการไปปฏิบัติสหกิจศึกษาและจบการศึกษาตั้งแต่รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 20 ที่ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยถือเอาสำนักวิชาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งชั้น ทั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลครบถ้วนสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวน 1,861 คน แยกเป็นกลุ่มตัวอย่างในสำนักวิชาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสังคม เทคโนโลยีการเกษตร

วิศวกรรมศาสตร์ และสาธารณสุขศาสตร์ จำนวน 41, 204, 206, 1,202 และ 208 คนตามลำดับ

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยชุดของคำถามที่ใช้ในการวัดตัวแปรที่เกี่ยวข้องและมีมาตรวัดเป็นแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ (มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด) จำนวน 11 ชุด ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน 2) ความพึงพอใจในอาชีพ 3) ความพึงพอใจในชีวิต 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ 5) ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา 6) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร 7) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร 8) การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน 9) ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว 10) การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว และ 11) การสนับสนุนจากครอบครัว โดยแบบสอบถามชุดที่ 1-4 และ 6-10 แปลมาจากต้นฉบับภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านภาษา และแปลกลับจากภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษโดยผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาอีกท่านหนึ่ง หลังจากนั้นมีการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญอีก 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและประเมินผล ด้านสหกิจศึกษา และด้านการพัฒนาอาชีพ สำหรับชุดที่ 5 เป็นแบบสอบถามของศูนย์สหกิจศึกษา มทส. ที่ปรับให้เข้ากับบริบทที่ศึกษาในครั้งนี้ แบบสอบถามทั้ง 11 ชุด มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ .95, .88, .87, .88, .96, .94, .94, .90, .82, .85 และ .89 ตามลำดับ

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ รวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ พร้อมข้อมูลคำอธิบายสำหรับผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย ตามข้อกำหนดของคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และให้กลุ่มตัวอย่างส่งผลกลับผ่านทาง Google Forms

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างด้วยสถิติเชิงพรรณนา ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์แบบจำลองแบบจำลองสมการโครงสร้าง

#### 4. ผลการวิจัย

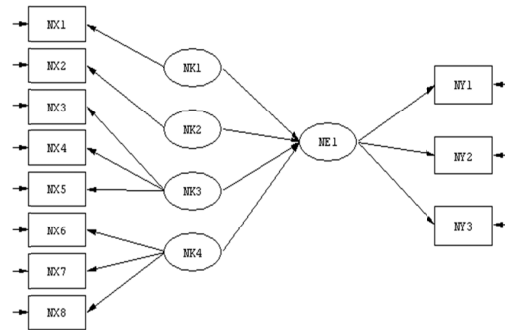
##### 4.1 คุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นบัณฑิตที่ปฏิบัติสหกิจศึกษาในขณะที่ศึกษาใน มทส. และสำเร็จการศึกษา ตั้งแต่รุ่นที่ 1 ถึงรุ่นที่ 20 จำนวน 1,861 คน ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างเอกชนมากกว่าลูกจ้างรัฐบาล (ร้อยละ 78.83 และ 21.17 ตามลำดับ) สำเร็จการศึกษารุ่นที่ 16-20 มากที่สุด (ร้อยละ 66.47) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 65.35) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 68.30) เป็นเพศชายมากกว่าหญิงเล็กน้อย (ร้อยละ 51.91 และ 48.09 ตามลำดับ) และส่วนใหญ่มีสถานภาพไม่สมรส (ร้อยละ 78.67)

##### 4.2 แบบจำลองตามสมมติฐาน

ผลการพัฒนาแบบจำลองเชิงสาเหตุของความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา หรือแบบจำลองสมมติฐานที่สร้างจากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ตัวแปรแฝงภายใน 1 ตัวแปร คือ ตัวแปรความสำเร็จในอาชีพ (NE1) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ความพึงพอใจในงาน (NY1) ความพึงพอใจในอาชีพ (NY2) และความพึงพอใจในชีวิต (NY3)

สำหรับตัวแปรแฝงภายนอกหรือตัวแปรสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ 4 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) ตัวแปรแฝงการรับรู้ความสามารถของตนเอง (NK1) วัดจากตัวแปรสังเกตได้การรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพ (NX1) (2) ตัวแปรแฝงประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา (NK2) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา (NX2) (3) ตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากองค์กร (NK3) วัดจากตัวแปรสังเกตได้การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (NX3) การถ่ายทอดทางสังคมขององค์กร (NX4) และการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน (NX5) และ (4) ตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (NK4) วัดจากตัวแปรสังเกตได้ความทุ่มเทที่มีต่อครอบครัว (NX6) การรับรู้ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (NX7) และการสนับสนุนจากครอบครัว (NX8) ความสัมพันธ์ของตัวแปร แสดงได้ดังรูปที่ 1

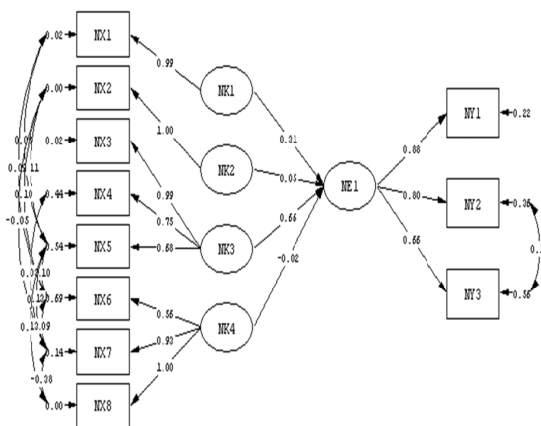


รูปที่ 1 แบบจำลองเชิงสาเหตุตามสมมติฐาน

โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ แบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษาที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

##### 4.3 ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืน

แบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษาตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยผลการทดสอบให้ค่า  $\chi^2=15.01$ ,  $df=15$ ,  $p=.45$ ,  $\chi^2/df=1.00$ ,  $GFI=1.00$ ,  $RMSEA=.00$ ,  $RMR=.00$ ,  $NFI=1.00$ ,  $RFI=1.00$ ,  $GFI=1.00$  ดังรูปที่ 2 และค่าสถิติทุกค่าเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดดังตารางที่ 1



รูปที่ 2 แบบจำลองเชิงสาเหตุความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษา



**ตารางที่ 1** ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบจำลอง

ดัชนี	ค่าที่แสดงความสอดคล้องกลมกลืน	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
ค่า p ของ $\chi^2$	$.05 < p \leq 1.00$	.45	สอดคล้อง
$\chi^2/df$	$.00 < \chi^2/df \leq 2.00$	1.00	สอดคล้อง
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05$	.00	สอดคล้อง
RMR	$.00 \leq RMR \leq .05$	.00	สอดคล้อง
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05$	.00	สอดคล้อง
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00$	1.00	สอดคล้อง
NNFI	$.97 \leq NNFI \leq 1.00$	1.00	สอดคล้อง
CFI	$.97 \leq CFI \leq 1.00$	1.00	สอดคล้อง
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00$	1.00	สอดคล้อง
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00$	1.00	สอดคล้อง
Standardized Residual	$-2.00 < SR < 2.00$	-.76/.73	สอดคล้อง

#### 4.4 อิทธิพลและอำนาจในการทำนาย

ความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตสหกิจศึกษาได้รับอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจาก 3 ตัวแปร โดยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร (NK3) มากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง (NK1) และประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา (NK3) โดยเป็นอิทธิพลทางบวกและมีขนาดของอิทธิพลเท่ากับ .66\*\*, .31\*\* และ .05\* ตามลำดับ ส่วนตัวแปรความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (NK4) เป็นอิทธิพลทางลบที่ไม่มีนัยสำคัญ

เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของสมการโครงสร้าง (R2) หรืออำนาจของตัวแปรสาเหตุในการอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในอาชีพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า อำนาจในการทำนายความสำเร็จในอาชีพ พบว่า ตัวแปรสาเหตุทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา การสนับสนุนขององค์กร และความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (NK1, NK2, NK3 และ NK4 ตามลำดับ) สามารถทำนายหรืออธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในอาชีพ (NE1) ได้ร้อยละ 77 รายละเอียดดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ขนาดของอิทธิพลจากตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลและอำนาจในการทำนาย

ตัวแปรผล	ความสำเร็จในอาชีพ		
	อิทธิพลทางตรง	อิทธิพลทางอ้อม	อิทธิพลรวม
ตัวแปรเหตุ			
NK1	.31**	-	.31**
NK2	.05*	-	.05*
NK3	.66**	-	.66**
NK4	-.02	-	-.02
R <sup>2</sup>	.77		

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

#### 5. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น พบว่าเป็นไปตามสมมติฐานเพียงที่ตั้งไว้บางส่วน เนื่องจากมีเฉพาะตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากองค์กร (NK3) การรับรู้ความสามารถของตนเอง (NK1) และประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา (NK3) เท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ตัวแปรแฝงความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว (NK3) ที่ไม่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากอิทธิพลไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และขนาดของอิทธิพลมีค่าเพียง .02 ทั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพไม่สมรสถึงร้อยละ 78.67 อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังเป็นกลุ่มที่สำเร็จการศึกษาในช่วง 5 รุ่นสุดท้าย (รุ่นที่ 16-20) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างอาจให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าครอบครัวเนื่องจากส่วนใหญ่ยังไม่มีครอบครัวของตนเองที่ต้องรับผิดชอบ เวลาจึงอาจถูกทุ่มเทไปกับการทำงานมากกว่า ผลการวิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Zang ที่ Dai & Song [15] อ้างถึง และงานวิจัยของ Amin & Ghani [16]

สำหรับตัวแปรแฝงการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีขนาดของอิทธิพลสูงสุดแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยแรกที่บัณฑิตสหกิจศึกษาคิดว่าตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพนั้น มาจากการสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเมื่อบัณฑิตสำเร็จการศึกษาและออกไปประกอบอาชีพ สิ่งแวดล้อมที่บัณฑิตได้สัมผัสเป็นประจำคือ เรื่องที่เกี่ยวกับองค์กรของตนเอง เช่น การ



จัดสภาพแวดล้อม การให้ความช่วยเหลือ การแสดงความชื่นชมยินดี โอกาสในการพัฒนานตนเองตามเส้นทางอาชีพ เป็นต้น จึงเป็นไปได้ที่ความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อข้อคำถามของตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กรจะมากกว่าความรู้สึกรู้สึกหรือความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรอื่น และผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Abu Said et al [11] Liu et al [12] Kang et al. [13] และ Jajarmizadeh & Abarghooi [14]

สำหรับปัจจัยเชิงสาเหตุที่ทำให้บัณฑิตรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพในลำดับถัดมาคือ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นอิทธิพลทางบวกที่มีขนาดของค่าอิทธิพลรวมสูงเป็นอันดับที่สอง เนื่องจากความเชื่อมีส่วนสำคัญต่อการกำหนดความคิดและส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคล ในมุมมองของทฤษฎี SCCT ของ Lent et al. [3] การรับรู้ความสามารถของตนเองมีลักษณะที่เป็นพลวัตที่เชื่อมโยงกับการแสดงพฤติกรรมและกิจกรรม บุคคลจะมีความเชื่อหรือการรับรู้ความสามารถของตนเองแตกต่างกัน ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกมาแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ดังนั้น บุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในระดับสูง จะเชื่อว่าตนเองสามารถแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายได้ ทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความอดทน มีความอดสาหัส และพร้อมที่จะฝ่าฟันอุปสรรคเพื่อให้ไปสู่เป้าหมาย ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยที่ศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในหลายประเทศ เช่น เยอรมนี ยุโรป แคนาดา แอฟริกาใต้ [6], [7], [8], [9] และ [10]

ในส่วนของตัวแปรแฝงประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา ซึ่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นอิทธิพลทางบวกแต่มีค่าอิทธิพลรวมเพียง .05 เท่านั้น ซึ่งค่าอิทธิพลที่ต่ำมากนี้อาจเป็นไปได้ว่า ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา เป็นประสบการณ์เกิดขึ้นในขณะที่เรียนในมหาวิทยาลัย แต่ในปัจจุบันกลุ่มตัวอย่างบัณฑิตอยู่ในสถานการณ์การทำงาน ทำให้ความรู้สึกที่มีต่อประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษาอาจจะลดน้อยลง ดังนั้น มทส. ควรหาแนวทางในการส่งเสริมเพื่อให้สหกิจศึกษาส่งผลต่อบัณฑิตในระยะยาว สำหรับผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สามารถเปรียบเทียบกับ

งานวิจัยที่ผ่านมาได้อย่างชัดเจนนัก เนื่องจากผลการวิจัยที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในลักษณะเชิงเปรียบเทียบ และส่วนใหญ่เป็นการเปรียบเทียบความสำเร็จในอาชีพที่สามารถจับต้องได้หรือความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (เงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง) มากกว่า การศึกษาในเชิงของการทำนายหรือการศึกษาในเชิงสาเหตุ

## 6. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ประโยชน์

ผลจากการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

### 6.1 หน่วยงานหรือสถานประกอบการ

จากผลการศึกษา พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิต มทส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีค่าอิทธิพลสูงที่สุด ดังนั้น หน่วยงานหรือสถานประกอบการต่าง ๆ ที่เป็นนายจ้าง จึงควรให้ความสำคัญกับพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น การให้ความสำคัญอย่างเป็นทางการ ได้แก่ การมีนโยบายที่ชัดเจน ด้านการวางแผนอาชีพ การกำหนดเส้นทางอาชีพ การฝึกอบรม การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม หรือการแสดงความภาคภูมิใจเมื่อพนักงานประสบความสำเร็จ เป็นต้น ส่วนความสำคัญที่ไม่เป็นทางการ เช่น การช่วยเหลือ/สนับสนุน การสอนงาน การให้คำแนะนำในเรื่องต่าง ๆ ให้กับพนักงาน เป็นต้น ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญในเรื่องต่าง ๆ กับพนักงานแล้ว โอกาสที่พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กร ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรย่อมมีมากกว่า ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าต่อไป

### 6.2 มหาวิทยาลัยที่จัดให้มีสหกิจศึกษา และหน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับสหกิจศึกษา

1) จากผลการศึกษา พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิต มทส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และค่าอิทธิพลสูงเป็นอันดับสอง รองจากการสนับสนุนจากองค์กร

ดังนั้น มหาวิทยาลัยโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานที่ดูแลด้านสหกิจศึกษา อาจารย์ที่ปรึกษา หรืออาจารย์ผู้สอน อาจหาแนวทางในการสร้างความเชื่อมั่นในตนเองในด้านความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้กับนักศึกษาปัจจุบัน เพื่อการเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ เช่น อาจมีการประเมินการรับรู้ความสามารถของตนเอง



ด้านอาชีพกับนักศึกษาปัจจุบันว่า มีการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านอาชีพอยู่ในระดับใด หากผลการประเมินอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจต้องเสริมส่วนที่ขาดให้กับนักศึกษา เป็นต้น

2) จากผลการศึกษา พบว่า ประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษามีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ถึงแม้ว่าขนาดของอิทธิพลจะค่อนข้างต่ำก็ตาม แต่บัณฑิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบางส่วนเห็นว่า การไปปฏิบัติสหกิจศึกษาเป็นการเตรียมความพร้อมได้ทดลองทำงานจริง ได้ประสบการณ์ด้านวิชาการ ประสบการณ์ด้านสังคม มีประโยชน์ต่อการเลือกประกอบอาชีพ และมีประโยชน์ต่อการทำงานในปัจจุบัน

ดังนั้น มหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานที่ดูแลด้านสหกิจศึกษา สาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง อาจารย์ที่ปรึกษา ฯลฯ อาจพิจารณานำข้อสังเกตของบัณฑิตไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

### 6.3 นักศึกษาปัจจุบัน

เนื่องจากผลการศึกษาค้างนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับนักศึกษาในปัจจุบัน สำหรับการเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ โดยเฉพาะประเด็นของการรับรู้ความสามารถของตนเอง ในส่วนของประสบการณ์ด้านสหกิจศึกษา ถึงแม้ว่าขนาดของอิทธิพลจะค่อนข้างต่ำก็ตาม แต่บัณฑิตที่เป็นกลุ่มตัวอย่างบางส่วนเห็นว่า การไปปฏิบัติสหกิจศึกษาเป็นการเตรียมความพร้อมได้ทดลองทำงานจริง ได้ประสบการณ์ด้านวิชาการ ประสบการณ์ด้านสังคม มีประโยชน์ต่อการเลือกประกอบอาชีพ และมีประโยชน์ต่อการทำงานในปัจจุบัน ในประเด็นนี้ นักศึกษาปัจจุบันสามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพได้เช่นกัน

## 7. กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่องนี้ ได้รับทุนอุดหนุนโครงการวิจัยประเภททุนบัณฑิตศึกษา ประจำปี 2561 จากสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) และ มทส.

## 8. เอกสารอ้างอิง

- [1] M. B. Arthur, S. N. Khapova and C. P. M. Wilderom, "Career success in a boundaryless career world," *Journal of Organizational Behavior*, no. 26, pp. 177-202, 2005.
- [2] J. Sonnenfeld and J. P. Kotter, "The maturation of career theory," *Human Relations*, vol. 35, no. 1, pp. 19-46, 1982.
- [3] R. W. Lent, S. D. Brown and G. Hackett, "Social cognitive career theory," in *Career choice and development*, 4<sup>th</sup> ed., San Francisco, CA, John Wiley & Sons, 2002, pp. 255-311.
- [4] T. A. Judge, D. M. Cable, J. W. Boudreau, and R. D. Bretz, "An empirical investigation of the predictors of executive career success," *Working Paper Series*, pp. 1-39, 1994.
- [5] T. W. H. Ng, L. T. Eby, K. L. Sorensen, and D. C. Feldman, "Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis," *Personnel Psychology*, vol. 58, pp. 367-408, 2005.
- [6] A. E. Abele and D. Spurk, "The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 74, pp. 53-62, 2008.
- [7] S. Riordan and J. Louw-Potgieter, "Career success of women academics in South Africa," *South African Journal of Psychology*, vol. 41, no. 2, pp. 157-172, 2011.
- [8] D. Spurk and A. E. Abele, "Synchronous and time-lagged effects between occupational self-efficacy and objective and subjective career success: Findings from a four-wave and 9-year longitudinal study," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 84, pp. 119-132, 2014.



- [9] S. T. Lyons, L. Schweitzer and E. S. Ng, "Resilience in the modern career," *Career Development International*, vol. 20, no. 4, pp. 363-383, 2015.
- [10] A. Hirschi and V. K. Jaensch, "Narcissism and career success: Occupational self-efficacy and career engagement as mediators," *Personality and Individual Differences*, vol. 77, pp. 205-208, 2015.
- [11] A.-M. Abu, S. Roziah, M. Rasdi, B. Abu, S. Abu, D. Silong and S. Sulaiman, "A career success model for academics at Malaysian Research Universities," *European Journal of Training and Development*, 2015.
- [12] J.-Y. Liu, J.-P. Yang, y. Yang and Y.-h. Liu, "The relationships among perceived organizational support, intention to remain, career success and self-esteem in Chinese male nurses," *International Journal of Nursing Sciences*, vol. 2, no. 4, pp. 389-393, 2015.
- [13] Y. J. Kang, S. Y. Lee, J. H. Moon and J. H. Chang, "The effect of perceived organizational support on subjective career success: The mediating effect of career planning," *Journal of Distribution Science (Open Access)*, vol. 14, no. 2, pp. 83-92, 2016.
- [14] M. Jajarmizadeh and H. M. Abarghooi, "Identifying Perceptual Factors Affect Intrinsic Career Success by Delphi Method," *Journal of Asian Scientific Research*, vol. 5, no. 3, pp. 149-164, 2015.
- [15] L. Dai and F. Song, "Subjective career success: A literature review and prospect," *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, vol. 4, pp. 238-242, 2016.
- [16] S. Amin and R. A. Ghani, "Spousal Support and Subjective Career Success: The Role of Work-Family Balance and Career Commitment as Mediator," *Jurnal Pengurusan*, vol. 50, pp. 133-142, 2017.
- [17] Suranaree University of Technology [SUT], *SUT's cooperative education manual*, Nakhon Ratchasima: SUT, 2014.
- [18] S. L. Sandberg, *Analysis of selected variables related to participation in cooperative education by vocational office occupations program completers in Michigan for the years 1978 through 1981*, Michigan: Michigan State University, 1985.
- [19] N. W. Vickers, *A comparison of the starting pay of cooperative education graduates with that of non-cooperative education graduates*, Washington, D. C., 1990.
- [20] P. J. L. Thomsen, *The relationship between work experience during college and subsequent employment in high-technology firms*, California: University of California, 1997.
- [21] R. A. Dubick, R. B. Mcnerney and B. K. Potts, "Career success and student satisfaction: A study of computer science cooperative education graduates," *Journal of Cooperative Education*, vol. 32, no. 1, pp. 66-74, 1996.